



Dolnośląski
Wojewódzki
Urząd Pracy



**DOLNY
ŚLĄSK**

Badanie czynników warunkujących utrzymanie i powrót na rynek pracy osób ze starszych grup wiekowych na obszarze województwa dolnośląskiego

Wybrane wyniki badań



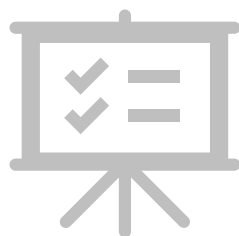
Dolnośląski
Wojewódzki
Urząd Pracy



**DOLNY
ŚLĄSK**

Wprowadzenie

Podstawowe informacje o badaniu





Cel badania oraz obszary tematyczne

Celem badania była charakterystyka obecnej sytuacji osób starszych na dolnośląskim rynku pracy, analiza barier, problemów i potrzeb w zakresie ich zatrudnienia oraz wypracowanie i sformułowanie rekomendacji na rzecz wsparcia tych osób w utrzymaniu i powrocie na rynek pracy.

OBSZARY TEMATYCZNE

1

Charakterystyka sytuacji osób starszych na dolnośląskim rynku pracy w oparciu o dane statystyczne.

2

Diagnoza aktywności i bierności zawodowej osób starszych na rynku pracy.

3

Zatrudnianie osób starszych w opinii pracodawców.

4

Zgromadzenie informacji na temat działań, projektów, inicjatyw na rzecz wsparcia i promocji zatrudnienia osób ze starszych grup wiekowych.

5

Wnioski i rekomendacje.



Dolnośląski
Wojewódzki
Urząd Pracy



**DOLNY
ŚLĄSK**

Metodologia badania

Analiza danych
zastanych



Wywiady z osobami w wieku przedemerytalnym
(z okresu do pięciu lat przed ich przejściem na emeryturę)
oraz w wieku emerytalnym



Wywiady
z pracodawcami



Wywiady pogłębione z przeds. instytucji
lub organizacji zajmujących
się wspieraniem osób starszych



Dobór próby badawczej - osoby starsze

Badanie ilościowe przeprowadzone zostało na próbie **502 osób starszych tj. osób z okresu do pięciu lat przed ich przejściem na emeryturę oraz w wieku emerytalnym** (tj. kobiet, które w momencie badania miały ukończone 55 lat i mężczyzn, którzy w momencie badania mieli ukończone 60 lat, z tym, że osoby nieaktywne zawodowo i niepracujące nie miały więcej niż 75 lat. Warunek ten nie dotyczył osób pracujących i aktywnych zawodowo).

Postawą realizacji badania na grupie osób starszych był podział tej grupy ze względu na aktywność na rynku pracy. Co najmniej połowę badanych stanowiły osoby pracujące i aktywne zawodowo. Natomiast w pozostałych trzech grupach liczba wywiadów była identyczna.

Badanie przeprowadzone zostało na reprezentatywnej próbie badawczej ze względu na płeć, wiek, miejsce zamieszkania respondentów. Rozkład próby ze względu na podregion uwzględniał założenie, iż maksymalnie połowa respondentów objętych badaniem pochodziła z dużych miast pow. 100 tys. mieszkańców.

Typ aktywności	Liczba wywiadów
Osoby niepracujące poszukujące pracy (bez osób zarejestrowanych jako bezrobotne)	83
Osoby nieaktywne zawodowo, nieposzukujące pracy (bierni zawodowo)	83
Osoby zarejestrowane jako bezrobotne	83
Osoby pracujące i aktywne zawodowo	253
Ogółem	502

Wiek	Liczba osób w wieku K55+ i M60+	% ogółem	Liczba wywiadów
55-64	302232	34,72%	174
65-69	210384	24,17%	122
70-75	173491	19,93%	100
76 i więcej	184327	21,18%	106
Ogółem	870434	100,00%	502

Miejsce zamieszkania	Liczba osób w wieku K55+ i M60+	% ogółem	Liczba wywiadów
jeleniogórski	174201	20,01%	100
legnicko-głogowski	132088	15,17%	76
wałbrzyski	210327	24,16%	121
wrocławski	158565	18,22%	91
m. Wrocław	195253	22,43%	114
Ogółem	870434	100,00%	502



Dolnośląski
Wojewódzki
Urząd Pracy



**DOLNY
ŚLĄSK**

Dobór próby badawczej - pracodawcy

Aby uzyskać możliwie szeroki materiał badawczy do analizy, do badania zaproszono **502 przedstawicieli przedsiębiorstw prowadzących działalność na terenie Dolnego Śląska**.

Zastosowana próba badawcza miała charakter losowy warstwowy. Badani **pracodawcy zatrudniali co najmniej 1 osobę** (nie licząc właścicieli). Podmioty zatrudniające do 10 pracowników nie stanowiły więcej niż 50% próby badawczej. **Badanie przeprowadzone zostało na reprezentatywnej próbie badawczej ze względu na sekcje PKD oraz podregion.**

Wielkość przedsiębiorstwa	Liczba podmiotów	% z podmiotów zatrudniających co najmniej 10 pracowników	Liczba wywiadów
0-9	388205	-	251*
10-49	9549	80,1%	201
50-249	2025	17,0%	43
250-999	293	2,5%	6
1000 i więcej	59	0,5%	1
Ogółem	400131	100,0%	502

Sekcja PKD	Liczba podmiotów	% udział podmiotów	Liczba wywiadów
A	4432	1,1%	6
B	401	0,1%	1
C	27215	6,8%	34
D	1019	0,3%	1
E	1045	0,3%	1
F	52617	13,1%	66
G	78069	19,5%	98
H	20424	5,1%	26
I	12616	3,2%	16
J	19441	4,9%	25
K	10789	2,7%	14
L	45371	11,3%	57
M	41784	10,4%	53
N	13620	3,4%	17
O	1481	0,4%	2
P	12561	3,1%	16
Q	22548	5,6%	28
R	7286	1,8%	9
S	25349	6,3%	32
Ogółem	400131	100,0%	502

Podregion	Liczba podmiotów	% ogółem	Liczba wywiadów
jeleniogórski	70044	17,5%	88
legnicko-głogowski	47330	11,8%	60
wałbrzyski	77554	19,4%	97
wrocławski	75923	19,0%	95
m. Wrocław	129280	32,3%	162
Ogółem	400131	100,0%	502



Dolnośląski
Wojewódzki
Urząd Pracy



**DOLNY
ŚLĄSK**

Dobór próby badawczej - przedstawiciele instytucji/organizacji

Indywidualne wywiady pogłębione (IDI) zrealizowane zostały z przedstawicielami **41 instytucji lub organizacji** zajmujących się wspieraniem osób starszych oraz problematyką rynku pracy w województwie dolnośląskim. W celu realizacji badania, we wszystkich przypadkach Wykonawca zastosował celowy dobór próby badawczej.

Wśród badanych instytucji/organizacji znalazły się:

- ▶ urzędy pracy,
- ▶ uniwersytety trzeciego wieku,
- ▶ ośrodki pomocy społecznej
- ▶ fundacje i stowarzyszenia działające na rzecz wsparcia osób starszych.

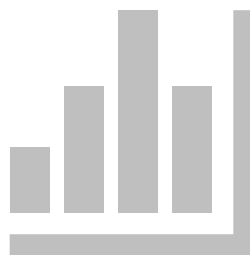


Dolnośląski
Wojewódzki
Urząd Pracy



**DOLNY
ŚLĄSK**

Wybrane wyniki badań





Dolnośląski
Wojewódzki
Urząd Pracy



**DOLNY
ŚLĄSK**

Analiza danych zastanych



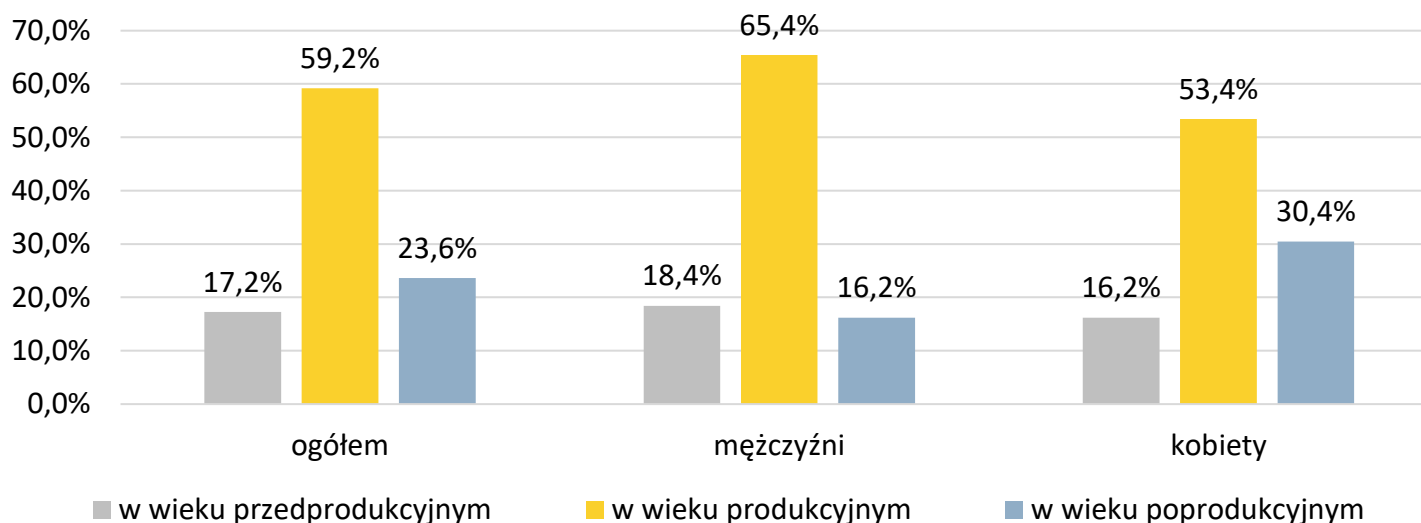


Sytuacja społeczno-demograficzna osób starszych w województwie dolnośląskim

Ludność wg ekonomicznych grup wieku w województwie dolnośląskim w 2020 roku

Według danych GUS w końcu 2020 roku liczba ludności w województwie dolnośląskim wynosiła 2,9 mln, w tym **952,9 tys. osób stanowiły osoby w wieku 55 lat i więcej (33%)**. W końcu 2020 roku mediana wieku, tj. przeciętny wiek mieszkańców województwa dolnośląskiego, wyniosła 42,3 lat.

W końcu 2020 roku zbiorowość osób **w wieku produkcyjnym stanowiła 59,2% ogółu ludności województwa**.



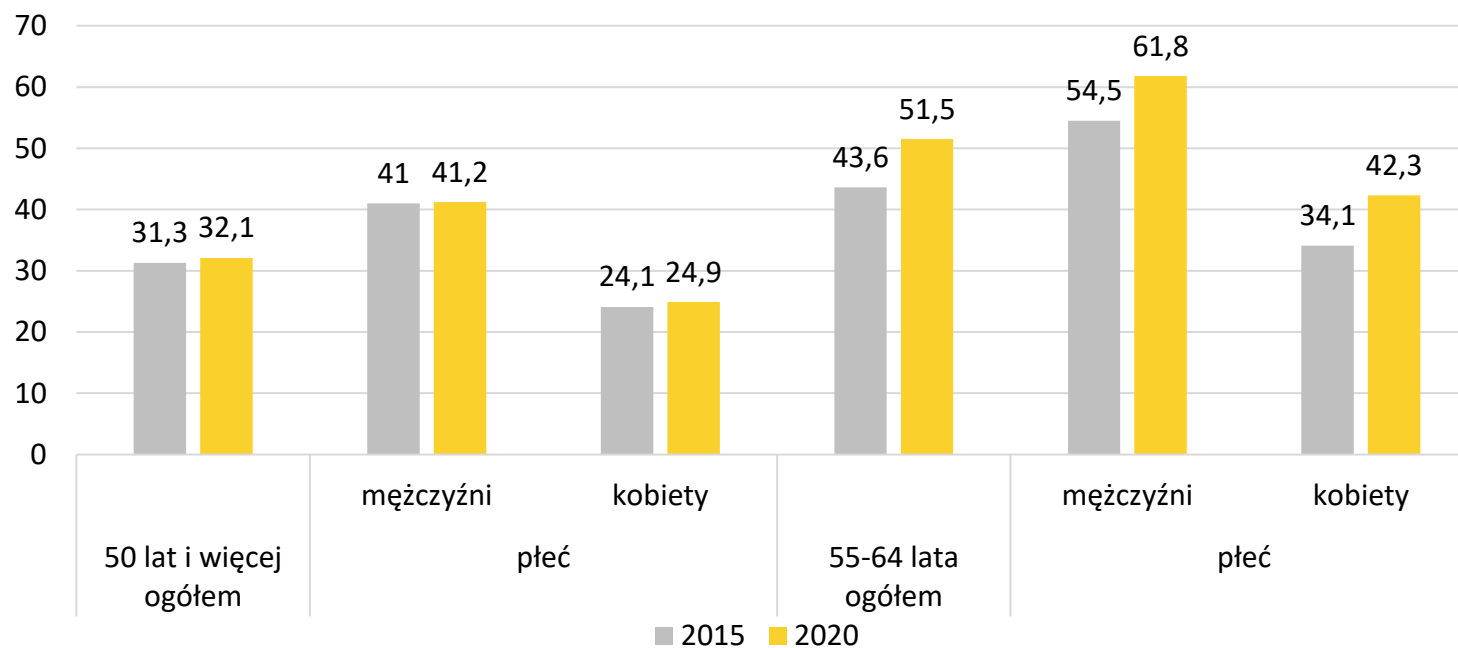


Rynek pracy

Wskaźnik zatrudnienia osób powyżej 50. roku życia wg płci (2015 i 2020 r.)

Według danych GUS, na koniec pierwszego półrocza 2021 roku **osoby bezrobotne w wieku 55 lat stanowiły 19,2% ogółu bezrobotnych.**

Wskaźnik zatrudnienia (procentowy udział pracujących danej kategorii w ogólnej liczbie ludności danej kategorii) w tej grupie wiekowej 55-64 lata jest - na koniec 2020 r. wyniósł 51,5% i był wyższy o 7,9 pp. względem 2015 roku.





Działania na rzecz osób starszych

Dolnośląska Społeczna Rada Senioralna

W 2018 r. utworzona została Dolnośląska Społeczna Rada Senioralna, stanowiąca organ doradczy oraz inicjatywny regionalnej polityki na rzecz osób starszych. Do zakresu działania Rady należy m.in.:

- podejmowanie działań zmierzających do zwiększenia aktywności w życiu publicznym i społecznym Dolnego Śląska osób starszych oraz pomoc w zwiększaniu dostępu do informacji,
- współudział w opracowywaniu wojewódzkich inicjatyw, w tym programów oraz działań uwzględniających problematykę osób starszych,
- współpraca z organizacjami działającymi na rzecz osób starszych z terenu woj. dolnośląskiego oraz kraju.

Organizacje pozarządowe i podmioty ekonomii społecznej

Ważnym partnerem działań w zakresie wspierania zatrudnienia osób starszych przede wszystkim dla powiatowych urzędów pracy i ośrodków pomocy społecznej mogą być organizacje pozarządowe i podmioty ekonomii społecznej. Z punktu widzenia aktywizacji zawodowej i zatrudnienia osób 50+, pełnią one kilka istotnych funkcji, m.in.:

- wspierają i organizują aktywność edukacyjną osób 50+,
- aktywizują zawodowo nieaktywne osoby 50+,
- tworzą miejsca pracy dla osób 50+.

Uniwersytety Trzeciego Wieku

Wśród wielu działań skierowanych do osób starszych jednymi z ciekawszych wydają się oferty edukacyjne uniwersytetów trzeciego wieku, działające przy ośrodkach akademickich. Ich głównym celem jest edukacja osób starszych. Według danych GUS, w roku akademickim 2017/2018 w województwie dolnośląskim działało 48 uniwersytetów trzeciego wieku.



Dolnośląski
Wojewódzki
Urząd Pracy



**DOLNY
ŚLĄSK**

Badanie ilościowe





Wyniki badania ilościowego z pracodawcami

Główne czynniki stymulujące aktywność zawodową osób starszych (N=502)

W opinii pracodawców czynniki stymulujące aktywność zawodową osób starszych to przede wszystkim **tworzenie przepisów prawnych zachęcających seniorów do dłuższej aktywności zawodowej (41,0%)** oraz **system emerytalny zachęcający do utrzymania aktywności zawodowej w starszym wieku (36,8%)**.

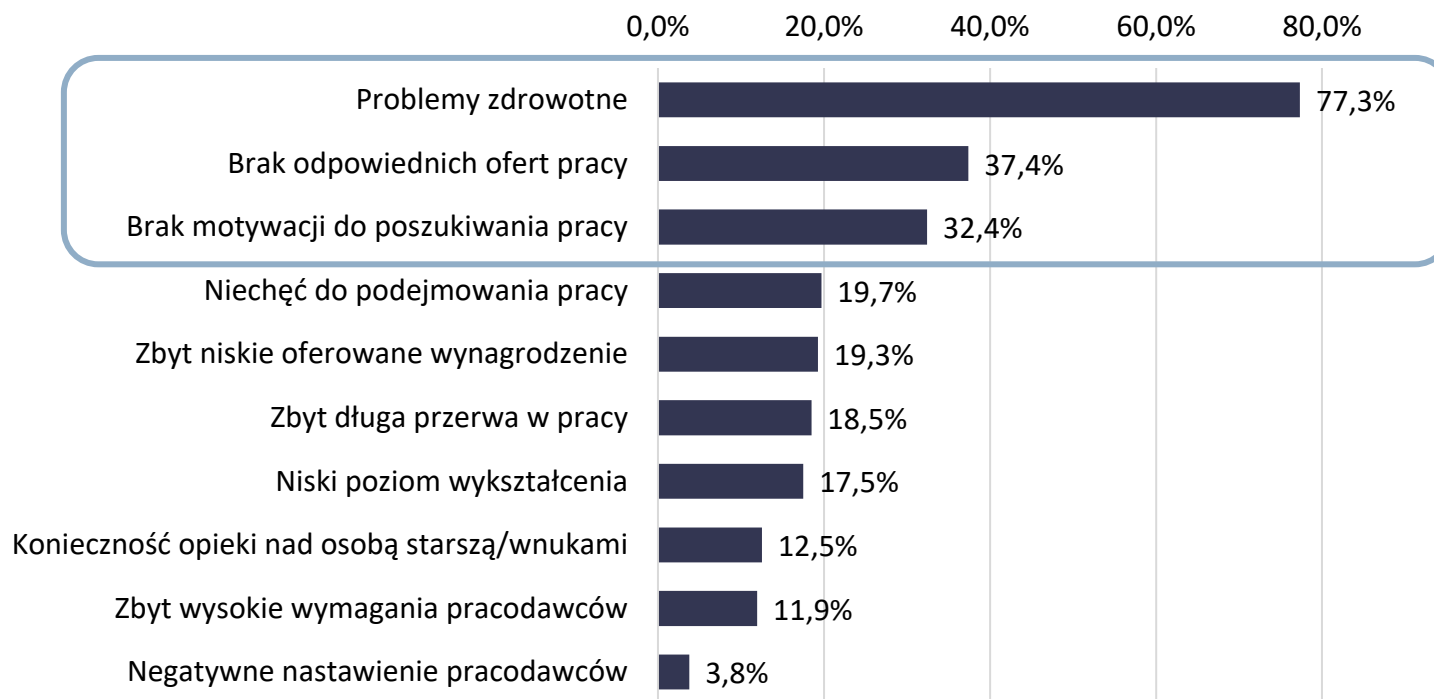
Wyszczególnienie	Odsetek
Tworzenie przepisów prawnych zachęcających seniorów do dłuższej aktywności zawodowej	41,0%
System emerytalny zachęcający do utrzymania aktywności zawodowej w starszym wieku	36,8%
Oferty pracy dla starszych pracowników	28,4%
Kształtowanie świadomości na temat wpływu dłuższej aktywności zawodowej na wysokość świadczeń emerytalnych	26,4%
Pozytywne postawy pracodawców wobec starszych pracowników	22,7%
Promowanie dbałości o zdrowie i profilaktyki zdrowotnej	21,5%
Zapewnienie starszym pracownikom szkoleń dostosowanych do ich potrzeb oraz zdolności uczenia się	19,9%
Tworzenie ergonomicznych miejsc pracy dla starszych pracowników (zapewnienie bezpieczeństwa stanowiska pracy w celu uniknięcia dolegliwości oraz wykluczenia istniejących zagrożeń)	19,7%
Zapewnienie możliwości zmiany stanowiska pracy na mniej uciążliwe po osiągnięciu określonego wieku	19,7%
Zapewnienie możliwości przekwalifikowania się przez starszych pracowników wykonujących prace wymagające wysiłku fizycznego	17,3%
Wprowadzanie elastycznego czasu pracy dla starszych pracowników	15,3%



Wyniki badania ilościowego z pracodawcami

Przyczyny wcześniejszego kończenia aktywności zawodowej osób starszych (N=502)

Zdaniem pracodawców **głównym powodem wcześniejszego kończenia aktywności zawodowej przez osoby starsze są problemy zdrowotne (77,3%)**. Zdecydowanie rzadziej przyczyn kończenia aktywności zawodowej seniorów upatrywano w braku odpowiednich ofert pracy (37,4%) czy braku motywacji do poszukiwania zatrudnienia (32,4%).





Wyniki badania ilościowego z pracodawcami

Najważniejsze problemy/bariery utrudniające pracodawcom zatrudnianie osób w wieku 55+ (N=502)

W opinii pracodawców **najważniejszymi barierami w zatrudnianiu osób w wieku 55+ jest bliskość wieku emerytalnego oraz przekonanie, że starsi pracownicy mają słabsze zdrowie i gorszą kondycję** (43,1% odpowiedzi w obu przypadkach). Blisko ¼ badanych twierdzi, że starsi pracownicy są mniej wydajni i gorzej radzą sobie z nowymi technologiami (po 24,1%).

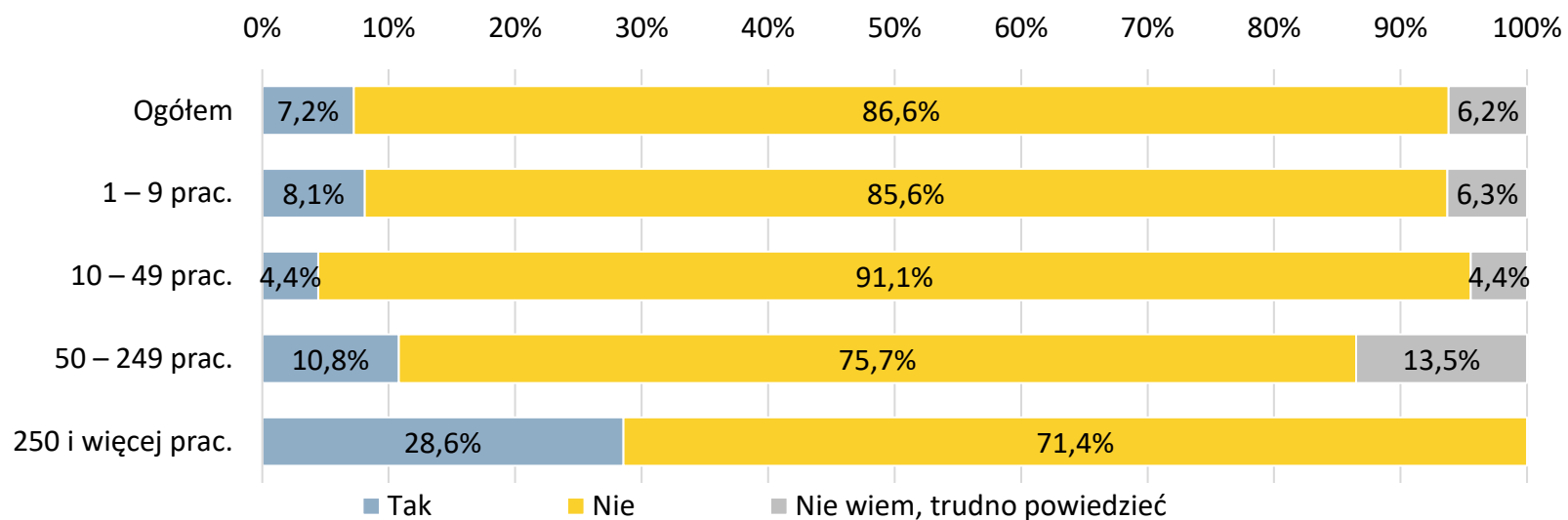
Wyszczególnienie	Odsetek
Bliskość wieku emerytalnego, pracodawcy wolą inwestować w młodszych pracowników, którzy mogą na dłużej związać się z firmą/institucją	43,1%
Starsi pracownicy mają słabsze zdrowie, gorszą kondycję	43,1%
Starsi pracownicy są mniej wydajni, wolniej pracują	24,1%
Starsi pracownicy gorzej radzą sobie z nowymi technologiami (np. programami komputerowymi, nowoczesnymi maszynami)	24,1%
Panujące stereotypy, zgodnie z którymi osoby w tym wieku są gorszymi pracownikami	23,9%
Problemy ze zwolnieniem takich osób, wynikające z ochronnego okresu przedemerytalnego	23,5%
Przekonanie, że pracy bardziej potrzebują osoby młodsze	19,7%
Starsi pracownicy mają swoje nawyki i trudniej im dostosować się do nowych warunków	11,3%
Starsi pracownicy mają wyższe wymagania płacowe	10,9%
Starsi pracownicy są mniej zaangażowane w pracę	9,7%
Korzystniejsze dla firmy/institucji jest inwestowanie w młodszych pracowników	8,7%
Starsi pracownicy posiadają niższe kwalifikacje niż młodszy pracownicy	7,6%
Starsi pracownicy mają gorsze wykształcenie niż młodszy pracownicy	6,8%



Wyniki badania ilościowego z pracodawcami

Stosowanie strategii zarządzania wiekiem w firmach zatrudniających osoby w wieku 55+ (N=290)

W zdecydowanej większości firm/instytucji zatrudniających osoby w wieku 55+ (86,6%) nie stosuje się strategii zarządzania wiekiem. Odmienną deklarację złożyło zaledwie 7,2% ankietowanych przedsiębiorców. Strategia zarządzania wiekiem wykorzystywana jest najczęściej w dużych przedsiębiorstwach (28,6%).

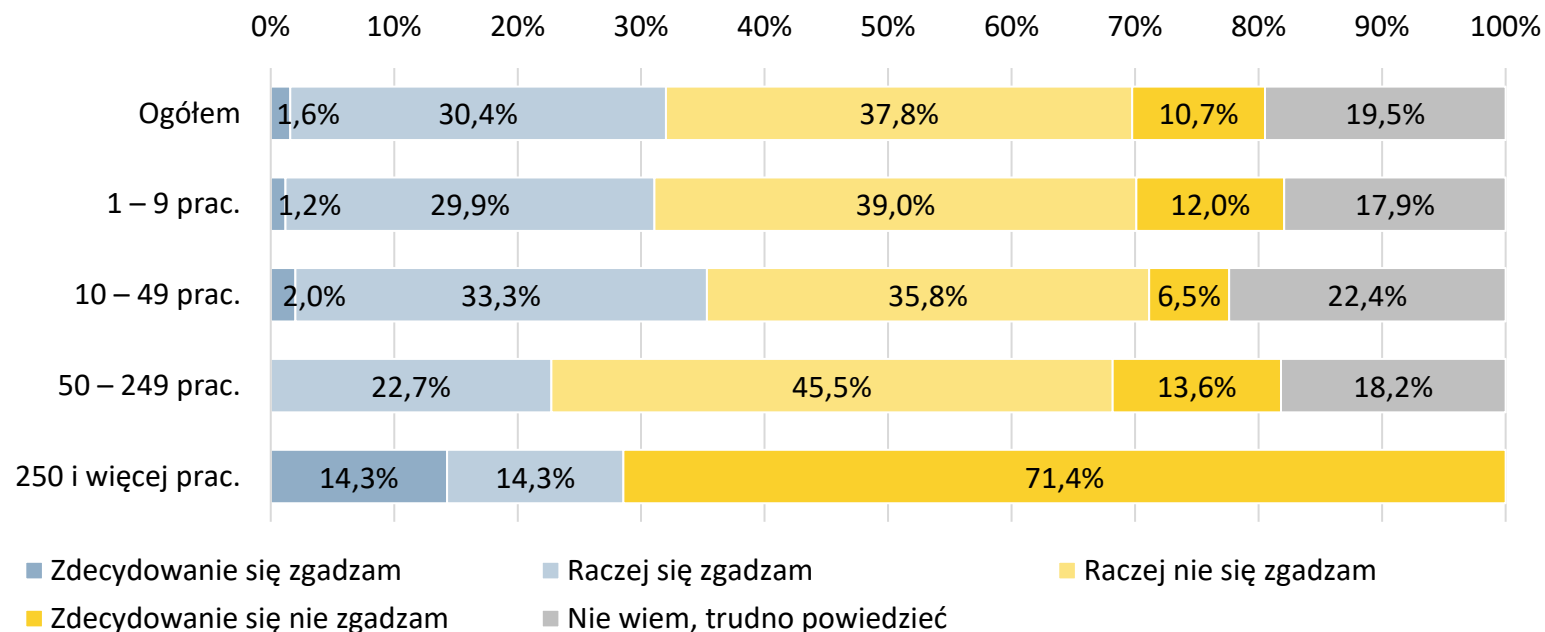




Wyniki badania ilościowego z pracodawcami

Czy zgadza się Pan(i) z opinią, że osoby powyżej 55. roku życia są dyskryminowane na rynku pracy? (N=502)

Blisko co trzeci badany przedsiębiorca (32%) zgodził się ze stwierdzeniem, że osoby powyżej 55. roku życia są dyskryminowane na rynku pracy. Przeciwnego zdania była natomiast blisko połowa respondentów (48,5%).





Wyniki badania ilościowego z pracodawcami

Rozwiązania zachęcające do zatrudnienia osób starszych (N=502)

Analiza danych wykazała, że do zatrudnienia osób starszych najbardziej zachęciłaby pracodawców **refundacja części kosztów wynagrodzenia osób powyżej 50. roku życia** (62,0%). Ponad połowa ankietowanych jako atrakcyjne rozwiązanie uznała również **refundację części składek na ubezpieczenie społeczne** (56,1%).

Wyszczególnienie	Odsetek
Refundacja części kosztów wynagrodzenia osób powyżej 50. roku życia	62,0%
Refundacja części składek na ubezpieczenie społeczne osób powyżej 50. roku życia	56,1%
Refundacja składek na Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych osób powyżej 50. roku życia	44,1%
Refundacja kosztów szkolenia pracowników powyżej 50. roku życia	29,2%
Niskooprocentowana pożyczka na tworzenie nowych miejsc pracy dla osób powyżej 50. roku życia	4,0%
Nie wiem	0,4%
Żadne z powyższych	21,7%



Wyniki badania ilościowego z osobami starszymi

Czynniki zachęcające osoby w wieku 55+ do aktywności zawodowej (N=502)

W opinii osób starszych czynniki stymulujące aktywność zawodową osób starszych to przede wszystkim **system emerytalny zachęcający do utrzymania aktywności zawodowej w starszym wieku** (54,0%) oraz **oferty pracy dla starszych pracowników** (46,0%).

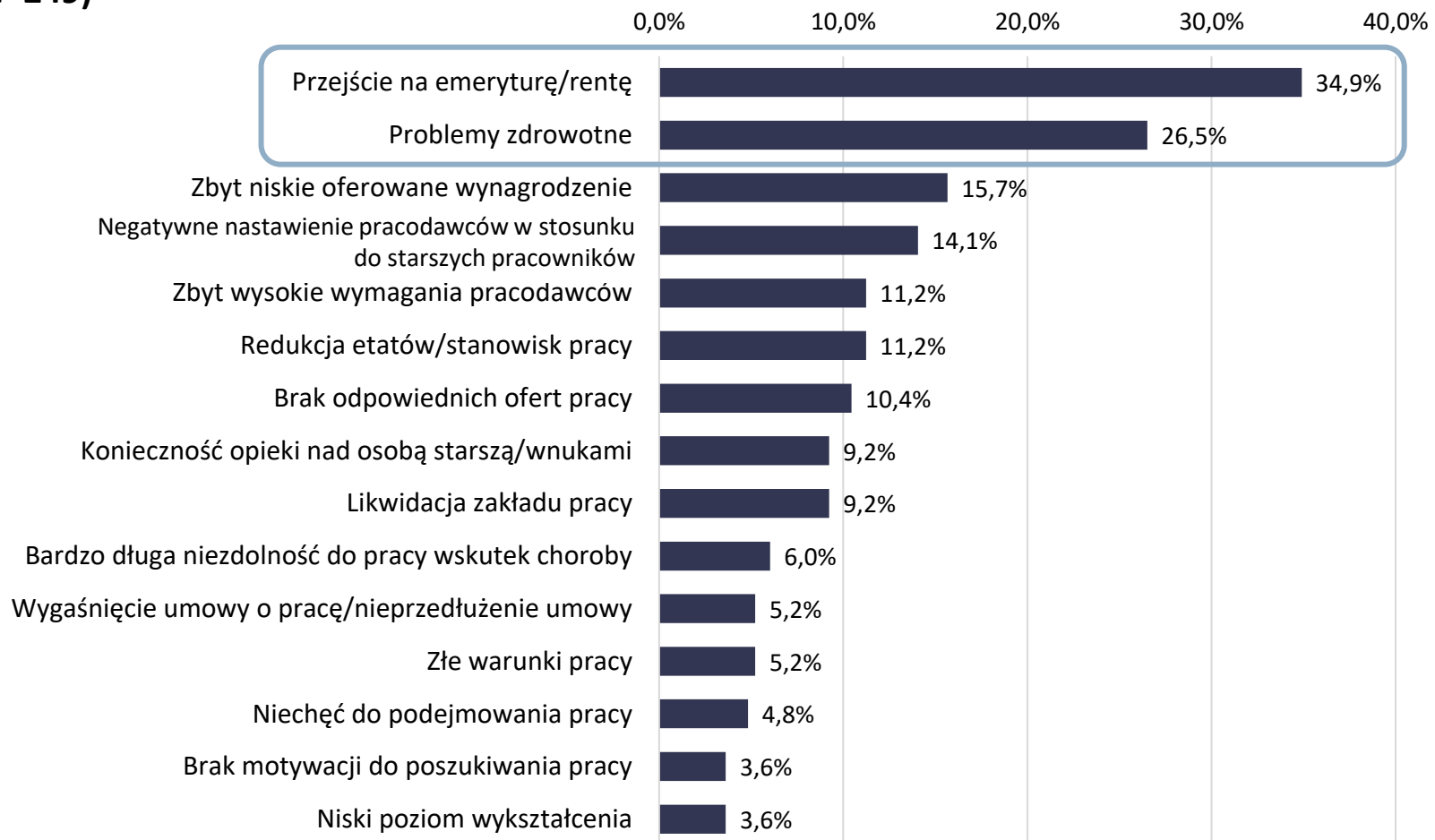
Wyszczególnienie	Odsetek
System emerytalny zachęcający do utrzymania aktywności zawodowej w starszym wieku	54,0%
Oferty pracy dla starszych pracowników	46,0%
Wprowadzanie elastycznego czasu pracy dla starszych pracowników	40,0%
Pozytywne postawy pracodawców wobec starszych pracowników	39,6%
Promowanie dbałości o zdrowie i profilaktyki zdrowotnej	31,5%
Kształtowanie świadomości na temat wpływu dłuższej aktywności zawodowej na wysokość świadczeń emerytalnych	29,3%
Zapewnienie możliwości zmiany stanowiska pracy na mniej uciążliwe po osiągnięciu określonego wieku	27,9%
Likwidowanie regulacji mogących zniechęcić do dłuższej aktywności zawodowej	27,3%
Zapewnienie starszym pracownikom szkoleń dostosowanych do ich potrzeb oraz zdolności uczenia się	24,5%
Zapewnienie możliwości przekwalifikowania się przez starszych pracowników wykonujących prace wymagające wysiłku fizycznego	22,1%
Tworzenie ergonomicznych miejsc pracy dla starszych pracowników (zapewnienie bezpieczeństwa stanowiska pracy w celu uniknięcia dolegliwości oraz wykluczenia istniejących zagrożeń)	18,9%
Inne	0,6%



Wyniki badania ilościowego z osobami starszymi

Przyczyny utraty lub odejścia z pracy (N=249)

Ponad co trzecia uczestnicząca w badaniu osoba starsza nieaktywna zawodowo (34,9%) zadeklarowała, że odeszła z pracy z powodu uzyskania **świadczeń emerytalnych lub rentowych**. Ponad ¼ ankietowanych jako przyczynę utraty/odejścia z pracy wskazała **problemy zdrowotne**.





Wyniki badania ilościowego z osobami starszymi

Przyczyny nieposzukiwania pracy (N=166)

Co trzecia uczestnicząca w badaniu osoba bierna zawodowo lub zarejestrowana jako bezrobotna jako powód nieposzukiwania pracy wskazała **chorobę lub niesprawność**. Z deklaracji 18,1% ankietowanych wynika, że nie poszukują oni pracy, ponieważ nie są nią zainteresowani.

Wyszczególnienie	Odsetek
Z powodu choroby, niesprawności	33,1%
Nie chcę pracować	18,1%
Zajmuję się dziećmi/wnukami	15,7%
Jestem zniechęcony(a), ponieważ wyczerpałem(am) wszystkie znane mi możliwości znalezienia pracy	11,4%
Zajmuję się domem	10,8%
Jestem przekonany(a), że nie znajdę odpowiedniej pracy	9,0%
Zajmuję się chorymi lub starszymi członkami gospodarstwa domowego/rodziny	8,4%
Z innych powodów osobistych lub rodzinnych	7,8%
Inny powód	6,0%
W przypadku podjęcia pracy stracił(a)bym prawo do świadczeń socjalnych (np. renty, zasiłku przedemerytalnego)	2,4%
Nie wiem, jak się do tego zabrać	1,2%
Nie dotyczy - aktywnie szukam pracy	6,0%



Wyniki badania ilościowego z osobami starszymi

Elementy, które mogłyby skłonić osoby niepracujące, poszukujących pracy, bierne zawodowo oraz zarejestrowane jako bezrobotne do podjęcia pracy (N=249)

Co trzecia osoba niepracująca, poszukująca pracy, bierna zawodowo oraz zarejestrowana jako bezrobotna (33,7%) mogłaby podjąć pracę pod warunkiem, gdyby była ona **dostosowana do jej stanu zdrowia**. Kolejnymi najczęściej wskazywanymi elementami była **możliwość wykonywania pracy w domu** (31,2%), **w niepełnym wymiarze godzin** (26,4%) lub **dobrze płatna** (24,9%).

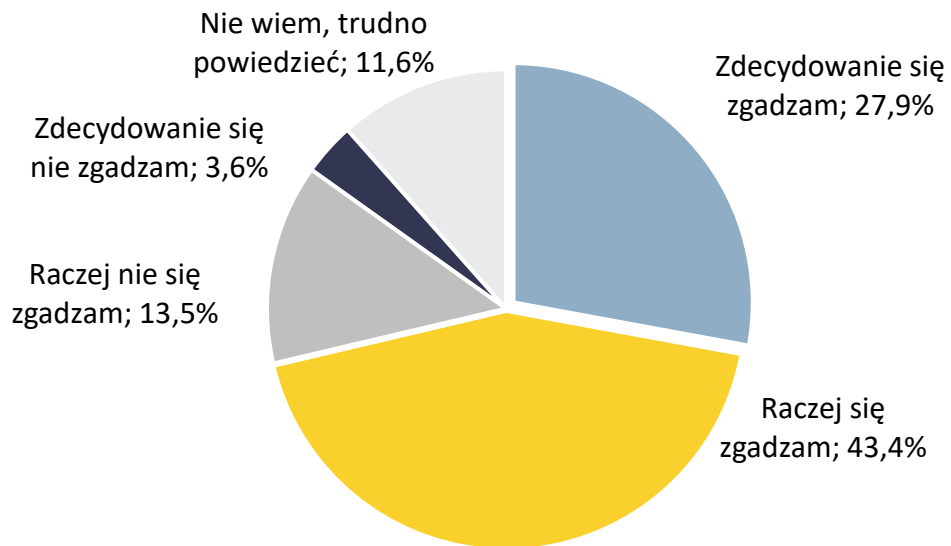
Wyszczególnienie	Odsetek
Gdybym mógł (mogła) wykonywać ją w moim stanie zdrowia	33,7%
W przypadku możliwości wykonywania pracy w domu	31,3%
W przypadku możliwości podjęcia pracy w niepełnym wymiarze	26,5%
Gdyby była dobrze płatna	24,9%
W przypadku możliwości elastycznego/indywidualnego organizowania czasu pracy	22,9%
W przypadku możliwości zachowania prawa do otrzymywanych obecnie świadczeń społecznych	19,3%
W przypadku możliwości skorzystania z odpowiedniej opieki dla osób starszych lub chorych	13,3%
W przypadku możliwości korzystania z dogodnych warunków pracy i dojazdu do pracy dla osób niepełnosprawnych	8,4%
W przypadku możliwości skorzystania z odpowiedniej opieki dla dzieci/wnuków	3,2%
W przypadku możliwości otrzymywania większej pomocy ze strony innych członków rodziny	2,8%
Inne	2,0%
Żadne z powyższych - nie chcę/nie mogę aktualnie podjąć pracy	20,9%



Wyniki badania ilościowego z osobami starszymi

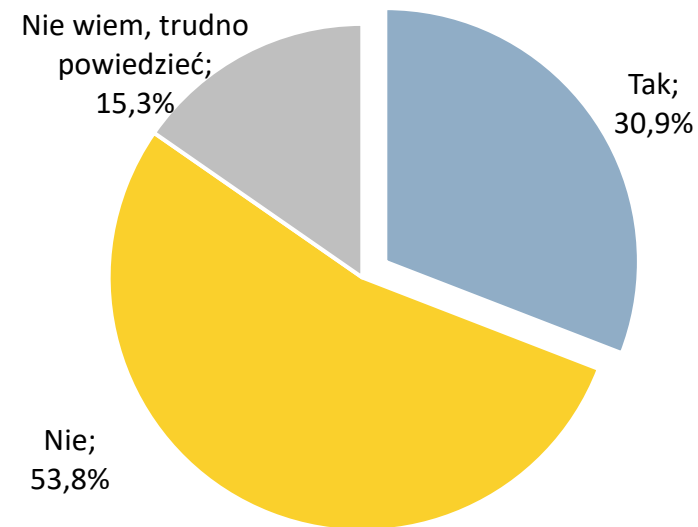
Czy zgadza się Pan/Pani z opinią, że osoby powyżej 55. roku życia są dyskryminowane na rynku pracy? (N=502)

Większość uczestników badania zgodziła się z opinią, że **osoby powyżej 55. roku życia są dyskryminowane na rynku pracy** (71,3%).



Czy kiedykolwiek doświadczył(a) Pan(i) osobiście dyskryminacji ze względu na wiek? (N=502)

Trzech na dziesięciu ankieterowanych (30,9%) doświadczyło dyskryminacji ze względu na wiek. Odmienną deklarację złożyła ponad połowa badanych (53,8%)

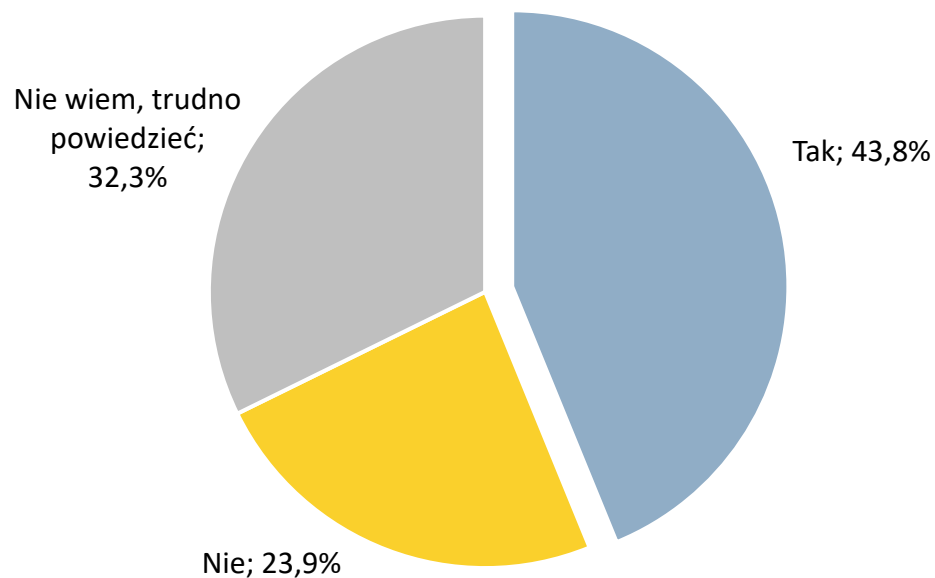




Wyniki badania ilościowego z osobami starszymi

Zainteresowanie osób starszych uzupełnianiem kwalifikacji poprzez szkolenia (N=502)

43,8% badanych osób starszych jest zainteresowanych uzupełnianiem kwalifikacji poprzez szkolenia. Około 60% z nich zrobiłoby to z myślą o uzupełnieniu, poszerzeniu kwalifikacji, a kolejne 43,6% badanych chciałoby zwiększyć poziom wiedzy niezbędnej na zajmowanym stanowisku.





Wyniki badania ilościowego z osobami starszymi

Znane respondentom rozwiązania dla osób starszych sprzyjające ich zatrudnieniu lub tworzeniu dla nich nowych miejsc pracy

Wśród znanych respondentom rozwiązań dla osób starszych, sprzyjających ich zatrudnieniu lub tworzeniu dla nich nowych miejsc pracy, najczęściej wskazywano na:

- refundację części kosztów wynagrodzenia osób powyżej 50. roku życia,
- refundację części składek na ubezpieczenie społeczne osób powyżej 50. roku życia,
- refundację kosztów szkolenia pracowników powyżej 50. roku życia.

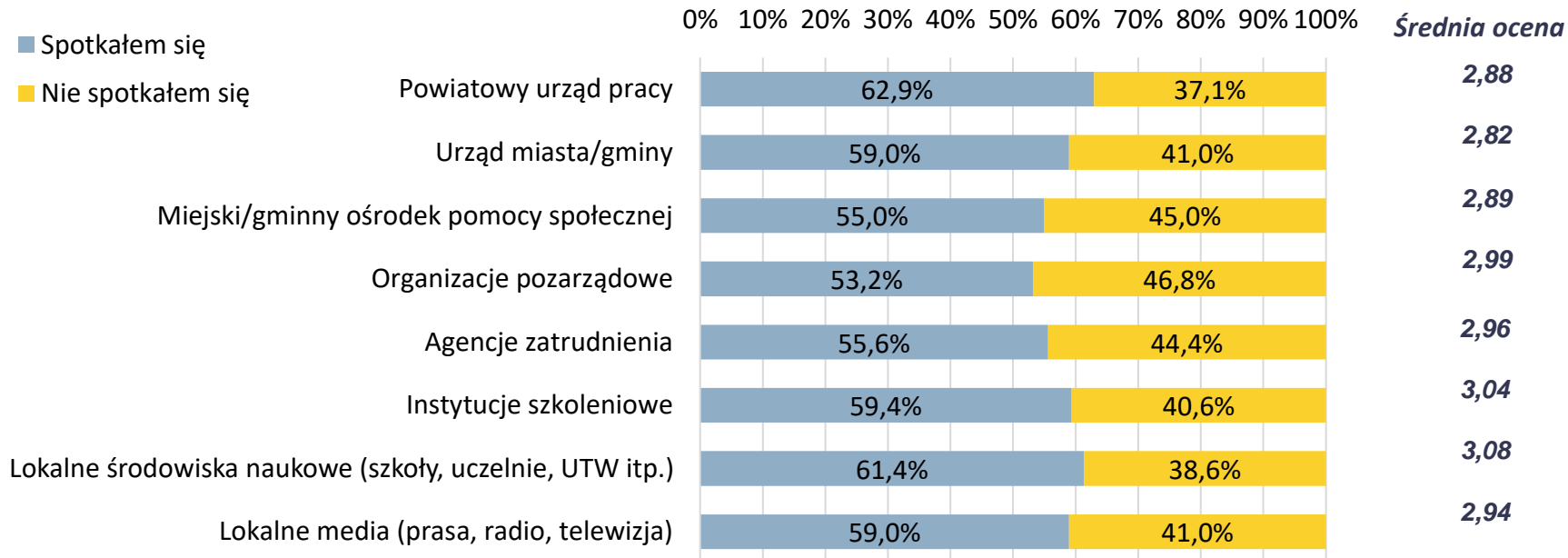
Wyszczególnienie	Odsetek
Refundacja części kosztów wynagrodzenia osób powyżej 50. roku życia	41,8%
Refundacja części składek na ubezpieczenie społeczne osób powyżej 50. roku życia	40,2%
Refundacja kosztów szkolenia pracowników powyżej 50. roku życia	39,6%
Refundacja składek na Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych osób powyżej 50. roku życia	29,7%
Niskooprocentowana pożyczka na tworzenie nowych miejsc pracy dla osób powyżej 50. roku życia	20,9%
Inne	8,2%



Wyniki badania ilościowego z osobami starszymi

Znajomość działań instytucji/organizacji na rzecz aktywizacji zawodowej i wzrostu zatrudnienia osób starszych oraz ocena ich skuteczności w skali 1-5 (N=502)

W zakresie aktywizacji zawodowej i wzrostu zatrudnienia osób starszych najczęściej ankietowanych do tej pory spotkało się z działaniami **powiatowego urzędu pracy** (62,9%), **lokalnych środowisk naukowych** (61,4%) oraz **instytucji szkoleniowych** (59,4%). Pod względem skuteczności działań stosunkowo najlepiej ocenione zostały lokalne środowiska naukowe, które w skali 1-5 uzyskały średnią ocen 3,08.





Dolnośląski
Wojewódzki
Urząd Pracy



**DOLNY
ŚLĄSK**

Badanie jakościowe





Dolnośląski
Wojewódzki
Urząd Pracy



**DOLNY
ŚLĄSK**

Wyniki badania jakościowego

Problemy/bariery, dla których pracodawcy nie chcą zatrudniać osób w wieku 55+

W opinii przedstawicieli organizacji/institucji wspierających osoby starsze, problemy/bariery, dla których pracodawcy nie chcą zatrudniać osób w wieku 55+ to przede wszystkim:

- obawa o problemy zdrowotne takich osób i wiążące się z nimi zwolnienia lekarskie,
- wykluczenie cyfrowe,
- panujące wśród pracodawców stereotypy, jakoby osoby starsze gorzej przystosowywały się do nowego stanowiska pracy.



Dolnośląski
Wojewódzki
Urząd Pracy



**DOLNY
ŚLĄSK**

Wyniki badania jakościowego

Czynniki mogące zachęcić osoby w wieku 55+ do aktywności zawodowej lub wpłynąć na kontynuowanie pracy i wydłużenie ich aktywności zawodowej

W opinii rozmówców nierzadko aktywność zawodowa osób w starszym wieku **wynika nie tyle z chęci, co z konieczności poprawy sytuacji materialnej**. W tym kontekście istotne jest zatem zaproponowanie im korzystnych warunków zatrudnienia, które mogłyby zapewnić im stabilizację finansową.

Niezwykle ważne jest również, aby stworzyć tym osobom **odpowiednie warunki do kontynuowania przez nich aktywności zawodowej poprzez umożliwienie doszkalania, zdobywania dodatkowych umiejętności, wspieranie w dostosowaniu się do nowych technologii i wymagań rynku**.



Wyniki badania jakościowego

Główne powody, dla których osoby starsze są bierne zawodowo

W opinii uczestników badania jakościowego, główne powody, dla których osoby starsze są bierne zawodowo to:

- zmęczenie pracą,
- brak motywacji do pracy,
- przyzwyczajenie do obecnego trybu życia,
- obawa przed zmianami,
- niskie poczucie wartości, związane z niskimi kwalifikacjami,
- lęk, że nie podołają nowym zadaniom, w szczególności tym wymagającym znajomości nowoczesnych technologii,
- zły stan zdrowia,
- ustępowanie miejsc pracy młodym pracownikom,
- zajmowanie się wnukami w celu umożliwienia aktywności zawodowej młodszym członkom rodziny.



Dolnośląski
Wojewódzki
Urząd Pracy



**DOLNY
ŚLĄSK**

Wyniki badania jakościowego

Zjawisko dyskryminacji osób starszych

Zdania uczestników badania odnośnie dyskryminacji osób starszych na rynku pracy były podzielone, choć nieznacznie więcej badanych twierdziło, że dostrzega to zjawisko.

Problem dyskryminacji osób starszych nie dotyczy tylko procesu poszukiwania i nawiązywania stosunku pracy, ale także warunków zatrudnienia, dostępu do szkoleń czy przejrzystych zasad wynagradzania.



Dolnośląski
Wojewódzki
Urząd Pracy



**DOLNY
ŚLĄSK**

Wyniki badania jakościowego

Formy wsparcia w zakresie utrzymania lub powrotu na rynek pracy osób ze starszych grup wiekowych

Najbardziej potrzebne działania w kontekście wspierania zatrudnienia i aktywności zawodowej osób starszych to:

- ❑ **zwiększenie dostępności szkoleń** skierowanych dla grupy osób 55+ (zarówno kursy zawodowe czy też kursy obsługi komputera, jak i szkolenia z zakresu poszukiwania pracy) oraz ich promocja.
- ❑ **wprowadzenie zmian legislacyjnych, zachęcających pracodawców do zatrudniania osób starszych**, np. zwolnienie z opłacania składek społecznych za osoby w wieku 55+, ulgi, okresy dodatków aktywizacyjnych czy też dofinansowania lub premie dla pracodawców za zatrudnienie osób starszych.



Dolnośląski
Wojewódzki
Urząd Pracy



**DOLNY
ŚLĄSK**

Wyniki badania jakościowego

Współpraca instytucji/organizacji na rzecz aktywizacji zawodowej i wzrostu zatrudnienia osób starszych

Publiczne instytucje rynku pracy podejmują różne formy współpracy z innymi instytucjami i organizacjami na rzecz aktywizacji zawodowej i wzrostu zatrudnienia osób starszych (m.in. z miejskimi ośrodkami pomocy społecznej, izbami gospodarczymi, organizacjami pozarządowymi, związkami zawodowymi, podmiotami ekonomii społecznej, mediami, uczelniami wyższymi oraz agencjami rozwoju regionalnego). **Współpraca ta najczęściej bazuje na wymianie informacji, która to z kolei pozwala na dotarcie do większej grupy beneficjentów.**

Deklaracje pozostałych respondentów potwierdzają fakt, iż publiczne instytucje rynku pracy podejmują z nimi współpracę, niemniej jednak nie wszystkie organizacje zajmujące się wspieraniem osób starszych współpracują z ww. instytucjami (dotychczas nie było takiej potrzeby bądź też nie zaproponowano im nigdy wcześniej takiej kooperacji).



Dolnośląski
Wojewódzki
Urząd Pracy



**DOLNY
ŚLĄSK**

Wnioski i rekomendacje





Wnioski i rekomendacje

Wniosek 1: **DYSKRYMINACJA OSÓB STARSZYCH NA RYNKU PRACY**

Blisko co trzeci badany przedsiębiorca uważa, że osoby powyżej 55. roku życia są dyskryminowane na rynku pracy. Z taką opinią zgadza się również większość osób starszych, a trzech na dziesięciu badanych z tej grupy osobiście doświadczyło dyskryminacji ze względu na wiek, co może świadczyć o tym, że jest to zjawisko dość powszechne. Z badania wynika, że najczęściej przybiera ono formę krzywdzących opinii o możliwościach i umiejętnościach starszych pracowników.

Jak wskazują wyniki badania, problem dyskryminacji osób starszych nie dotyczy tylko procesu poszukiwania i nawiązywania stosunku pracy, ale także warunków zatrudnienia, dostępu do szkoleń czy przejrzystych zasad wynagradzania. Osoby starsze doświadczają głównie dyskryminacji ze względu na wiek i związane z nim ograniczenia zdrowotne. Pracodawcy z obawy przed częstymi absencjami spowodowanymi złym stanem zdrowia, wolą zatrudniać młodsze osoby.

Rekomendacja: **KAMPANIE EDUKACYJNE**

Organizowanie kampanii edukacyjnych mających na celu przeciwdziałanie marginalizacji i dyskryminacji osób starszych i zmianę panujących stereotypów odnośnie osób w starszym wieku. Inicjowanie edukacyjnych kampanii społecznych, w szczególności za pośrednictwem mediów, kreujących pozytywny wizerunek osób starszych.



Dolnośląski
Wojewódzki
Urząd Pracy



**DOLNY
ŚLĄSK**

Wnioski i rekomendacje

Wniosek 2: BRAK CHĘCI ZATRUDNIANIA OSÓB STARSZYCH PRZEZ PRZEDSIĘBIROCÓW

Co piąty badany przedsiębiorca zadeklarował, że żadna forma wsparcia proponowana przez powiatowy urząd pracy nie skłoniłaby go do zatrudnienia osób starszych.

Wyniki badania wskazują, że jedną z najważniejszych barier w zatrudnianiu osób w wieku 55+ jest bliskość wieku emerytalnego. Dla wielu przeszkodą są również panujące stereotypy, zgodnie z którymi osoby w tym wieku są gorszymi pracownikami.

Rekomendacja: KAMPANIE EDUKACYJNE, MATERIAŁY INFORMACYJNE

Zwiększenie nakładów finansowych na kampanie społeczne przedstawiające korzyści z zatrudniania osób w starszym wieku, ich mocnych stron i dobrych praktyk pracodawców.

Zapewnienie dostępu do bezpłatnych materiałów informacyjnych dotyczących korzyści z zatrudniania osób starszych w miejscach, w których pracodawcy składają okresowe rozliczenia tj. urząd skarbowy, ZUS.

Organizowanie spotkań, kampanii informacyjno-edukacyjnych mających na celu upowszechnianie metod mentoringu osób starszych, tj. opieki starszych pracowników nad młodszymi.

Wnioski i rekomendacje

Wniosek 3: ELASTYCZNY CZAS PRACY

Znaczna część osób starszych uważa, że czynnikiem zachęcającym do aktywności zawodowej byłoby wprowadzanie elastycznego czasu pracy dla starszych pracowników. Podobne opinie wyrażali przedstawiciele organizacji/institucji wspierających osoby starsze.

Rekomendacja: KAMPANIE EDUKACYJNE, SPOTAKNIA INFORAMCYJNE

Organizowanie kampanii informacyjno-edukacyjnych, spotkań informacyjnych dotyczących elastycznych form zatrudniania osób w starszym wieku.

Wniosek 4: BRAK STRATEGII ZARZĄDZANIA WIEKIEM W FIRMACH

W zdecydowanej większości firm/institucji zatrudniających osoby w wieku 55+ nie stosuje się strategii zarządzania wiekiem. 7,2% przedsiębiorców wykorzystuje tę procedurę w swoich zakładach pracy.

Rekomendacja: SZKOLENIA, DORADZTWO, WARSZTATY

Organizowanie szkoleń, doradztwa, warsztatów związanych z tematyką skutecznego zarządzania wiekiem w organizacji.



Wnioski i rekomendacje

Wniosek 5: BRAK UMIJĘTNOŚCI OBSŁUGI KOMPUTERA/PROGRAMÓW KOMPUTEROWYCH

Zdaniem pracodawców osobom starszym często brakuje umiejętności obsługi komputera/programów komputerowych oraz innych technologii informacyjno-komunikacyjnych czy urządzeń multimedialnych. Potwierdzają to wyniki badań wśród samych osób starszych, z których blisko połowa przyznała, że osobom starszym brakuje umiejętności w tym zakresie. Jednocześnie – ich zdaniem – jest to element, który ma kluczowe znaczenie dla przedsiębiorców w procesie rekrutacji.

Osoby starsze, które wyraziły chęć udziału w szkoleniu, zdecydowanie najczęściej byłyby zainteresowane tematyką związaną z obsługą komputera i programów.

Zdaniem wielu przedstawicieli organizacji/institucji, osoby starsze nie nadążają za nowinkami technologicznymi, przez co są mało atrakcyjni dla pracodawców.

Rekomendacja: SZKOLENIA, KURSY

Realizacja szkoleń, kursów zwiększających umiejętności osób starszych w zakresie obsługi komputera oraz innych technologii informacyjno-komunikacyjnych, w celu zapobiegania wykluczeniu cyfrowemu tych osób.



Wnioski i rekomendacje

Wniosek 6: SZKOLENIA, KURSY JAKO FORMA AKTYWIZACJI OSÓB STARSZYCH

W sytuacji zwiększania zatrudnienia większość pracodawców przyjąłaby do pracy osobę w wieku 55+, gdyby przeszła ona odpowiednie szkolenie, przydatne z punktu widzenia pracy w firmie/instytucji.

Wśród samych osób starszych odnotowano stosunkowo wysoki odsetek zainteresowanych uzupełnianiem kwalifikacji poprzez szkolenia. W kontekście wsparcia organizacji/instytucji osoby starsze stosunkowo często wskazywały na szkolenia/kursy doskonalące, pomocne w znalezieniu zatrudnienia oraz doradztwo zawodowe.

Odnośnie oferowanego przez instytucje wsparcia blisko połowa osób starszych uczestniczących w badaniu oczekiwałaby pomocy w znalezieniu zatrudnienia.

Według badanych instytucji/organizacji warto byłoby rozważyć cykl zajęć z doradcą zawodowym dla osób starszych oraz zapewnienie im wsparcia psychologicznego, ażeby osoby te uwierzyły, że w dalszym ciągu są zdolne do pracy.

Rekomendacja PORADNICTWO ZAWODOWE, STAŻE, SZKOLENIA, KURSY

Organizowanie poradnictwa zawodowego, staży, szkoleń, kursów dostosowanych pod względem treści, metodyki kształcenia do potrzeb osób w starszym wieku.

Realizowanie szkoleń, kursów z zakresu aktywnego poszukiwania pracy, zajęć motywacyjnych oraz poradnictwa psychologicznego dla osób starszych.



Dolnośląski
Wojewódzki
Urząd Pracy



**DOLNY
ŚLĄSK**

Wnioski i rekomendacje

Wniosek 7: WSPÓŁPRACA URZĘDÓW PRACY Z INNYMI PODMIOTAMI WPŁYWA POZYTYWNIENIE NA AKTYWIZACJĘ SENIORÓW

Najwięcej spośród osób starszych do tej pory spotkało się z działaniami powiatowych urzędów pracy, lokalnych środowisk naukowych oraz instytucji szkoleniowych w zakresie aktywizacji zawodowej i wzrostu zatrudnienia osób starszych, jednak nadal duża część z nich nie ma wiedzy na temat wsparcia oferowanego przez organizacje/instytucje. Zaledwie kilku ankietowanych potrafiło wskazać inne lokalne instytucje/organizacje, które aktywnie działają na rzecz aktywizacji zawodowej i wzrostu zatrudnienia osób starszych.

Z badania jakościowego wynika, że współpraca organizacji zajmujących się wspieraniem osób starszych z instytucjami rynku pracy niejednokrotnie przynosi oczekiwane rezultaty w zakresie aktywizacji zawodowej osób starszych.

Do pozytywnych efektów współpracy można zaliczyć fakt, iż przyspiesza ona wymianę informacji i przepływ dokumentacji pomiędzy instytucjami, pozwala organizacjom dotrzeć do szerszego grona odbiorców usług, a ponadto dostarcza wiedzę.

Rekomendacja: AKTYWIZACJA OSÓB STARSZYCH ZA POŚREDNICTWEM INNYCH PODMIOTÓW NIŻ URZĘDY PRACY

Upowszechnianie oferty uniwersytetów trzeciego wieku, organizacji pozarządowych, związanej z działalnością wspierającą aktywność zawodową osób starszych w instytucjach np. w jednostkach organizacyjnych gmin oraz za pośrednictwem ich stron internetowych.

Organizacja cyklicznych spotkań w celu nawiązania współpracy i wymiany informacji między powiatowymi urzędami pracy, agencjami zatrudnienia, uniwersytetami trzeciego wieku, organizacjami pozarządowymi oraz innymi podmiotami działającymi w obszarze aktywizacji zawodowej osób starszych.



Dolnośląski
Wojewódzki
Urząd Pracy



**DOLNY
ŚLĄSK**

Wnioski i rekomendacje

Wniosek 8: BARIERĄ W ZATRUDNIANIU OSÓB STRSZYCH JEST ICH STAN ZDROWIA I KONDYCJA

Wyniki badania wskazują, że jedną z najważniejszych barier w zatrudnianiu osób w wieku 55+ jest przekonanie pracodawców, że starsi pracownicy mają słabsze zdrowie i gorszą kondycję.

W opinii przedstawicieli organizacji/instytucji zajmujących się wspieraniem osób starszych, pracodawcy nie chcą zatrudniać osób w wieku 55+ przede wszystkim ze względu na obawy o problemy zdrowotne takich osób i wiążące się z nimi zwolnienia lekarskie. Osoby w wieku 55+ powinny zatem odbywać coroczne kompleksowe badania, co pozwoliłoby im zadbać o swoje zdrowie, a ewentualne choroby wykrywać we wczesnym stadium. Dzięki temu osoby te mogłyby dłużej pozostawać aktywne zawodowo.

Rekomendacja: KAMPANIA INFORMACYJNO-EDUKACYJNA

Organizowanie kampanii informacyjno-edukacyjnych w mediach na temat profilaktyki i ochrony zdrowia.



Dolnośląski
Wojewódzki
Urząd Pracy



**DOLNY
ŚLĄSK**

Dziękujemy za uwagę